

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA TENAGA
PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH
ATAS NEGERI 14 PEKANBARU**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



UIN SUSKA RIAU

Disusun oleh

Firmansyah

NIM: 11514105645

UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2020

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PERSETUJUAN

Skripsi ini dengan judul *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru*, yang disusun oleh Firmansyah, NIM. 11514105645 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 14 Dzulqaidah 1441 H

14 Juli 2020 M

Menyetujui

Ketua Jurusan

Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag.

Pembimbing



Rini Setyaningsih, M. Pd.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

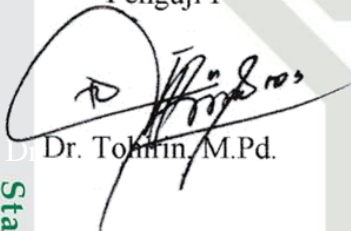
PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru*, yang ditulis oleh Firmansyah, NIM. 11514105645, telah diujikan pada sidang munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 11 Dzulhijah / 11 Agustus 2020. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Kosentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 11 Dzulhijah 1441 H
11 Agustus 2020 M


Pengesahan
Sidang Munaqasyah

Penguji I



Dr. Tohmim, M.Pd.

Penguji II




Mhd. Subhan, S.Pd, M.Ed, Chat.

Penguji III



Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M. Pd.

Penguji IV



Irawati, M.Pd.



Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. M. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19740704 199803 1 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGHARGAAN



Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, maha Allah SWT karna izinya rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam penulis kirimkan untuk junjungan alam Nabi Muhammad SAW *allahumasholli'allasayidiina Muhammad wa alla 'allisayiidina Muhammad*. Skripsi ini berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru. Merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik moral maupun spiritual dalam menyelesaikan skripsi ini Teristimewa untuk Ayahanda Syamsudin, Ibunda Nubaiti, Kakak dan Abang penulis Fitria Syamsudin, Rudi Syamsudin dengan sabar mengiringi langkah penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Strata Satu (SI) ini serta memberikan motivasi besar dalam suka mapun duka sampai pada tujuan selesainya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah berkenaan memberikan bantuan demi terselesainya skripsi ini, yaitu:

1. Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I Dr. Drs.H.Suryan A. Jamrah, MA Wakil Rektor II Dr.H. Kusnadi, M.Pd., Wakil Rektor III Drs. H. Promadi, MA., Ph.D., yang telah memberikan izin dan waktu untuk menimba ilmu di perguruan tinggi.
2. Dr. H. Muhammad Syaifuddin. S.Ag, M.Ag. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- kasim Riau Dr. Drs. Alimuddin, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau Dr. Dra. Rohani, M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau Dr. Drs. Nursalim. M.Pd.,
3. Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag. selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Pendidikan Islam dan M, M.Pd, Dr. Nasrul HS .MA. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Rini Setyaningsih, M.Pd. sebagai Pembimbing skripsi penulis, ucapan terima kasih yang tidak terduga penulis sampaikan karena telah memberikan banyak bimbingan dan arahan, tenaga dan luang waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta telah banyak memberikan pengetahuan dan pemahaman kepada penulis dalam menghadapi kehidupan.
5. Prof. Dr. H. Salfen Hasri, M.Pd. selaku Penasehat Akademik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya.
7. Drs. Syamwar selaku Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru yang telah memberikan izin dalam penelitian, beserta Guru dan Staf yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat penulis, Fathur Rozak, Ifroatul yang selalu memberikan motivasi, bantuan dan meluangkan waktunya untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Keluarga Kos Penulis, Ijad, Razul, Rizki, Jailani, dan Aminuddin yang memberikan semangat dan meluangkan waktunya dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
10. Semua teman Penulis di Program Studi Manajemen Pendidikan dan seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2015 M. Jufri, Supianto, Sagito, zul, Wahyu, Fadhil, Nadya Erdiana, Helpida, widi Desri Aulia, Nadia Fitri, Hardiyanti, Suryati, Rindi Antika, Rany, Rafina, Rida Utami, Reka dan teman-teman yang lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, sebagai teman seperjuangan untuk tukar pikiran dan pengetahuan serta

pengalaman selama penulis menempuh studi dikampus tercinta Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Semoga Allah SWT akan membalas segala kebaikan yang diberikan dan selalu membimbing kita menuju jalan yang di ridhainya, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, sehingga segala banyak bentuk kritik dan saran sangat diharapkan dan diterima dengan senang hati. Semoga skripsi ini akan membawa manfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis.

Pekanbaru, 14 Juli 2020

Penulis

Firmansyah

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah..Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil'alamin..

Sujud syukurku kusembahkan kepadamu YA ALLAH yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan MahaPenyayang, atas takdirmutelah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku.,,Ayah,.. Ibu...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.. dalamhidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.. Maafkan anakmu Ayah,, Ibu,, masih saja ananda menyusahkanmu..

Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam.. seraya tangaku menadah”..ya Allah ya Rahman ya Rahim...Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku,,mendidikku,,membimbingku dengan baik,, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu..

Untukmu Ayah (SYAMSUDIN),,Ibu (NURBAITI)...Terimakasih....

UIN SUSKA RIAU

FIRMANSYAH

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

Tak selamanya kesulitan akan terus menjadi sebuah kesulitan tiada henti..
Allah telah berfirman dalam surat Asy Syarh ayat 5-6,

*"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan."*

***“Tiada cita-cita yang lebih mulia di dalam hidup ini melainkan
ikut memperjuangkan tegaknya kembali kejayaan islam dalam aturan
syariat allah swt sebagaimana yang pernah terjadi dahulunya dan
sejarah mengakui itu, walaupun harta, pangkat, ilmu, bahkan sejarah
mengakui itu, walaupun harta, pangkat, jabatan, ilmu, bahkan nyawa
harus dikorbankan”***

UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

Firmansyah, (2020): Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang mengkaji tentang motivasi kerja (Variabel X) dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (Variabel Y) di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, tingkat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, dan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru yang berjumlah 45 orang. Data penelitian ini dianalisis dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan r_{hitung} sebesar 0,517 dan r_{tabel} 0,3388 dengan $N = 45$ pada taraf signifikan 5% sebesar 0,3388, jadi r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($0,517 > 0,3388$). Dan hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,267. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebesar 26,7%, sedangkan sisanya 73,3% ($100\% - 26,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jadi dengan adanya motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Firmansyah, (2020): The Correlation between Employees’ Work Motivation and Their Performance of Educator and Education at State Senior High School 14 Pekanbaru

It was a correlational research studying about employees’ work motivation (X variable) and their performance of educators and education (Y variable) at State Senior High School 14 Pekanbaru. This research aimed at knowing employees’ work motivation level, their performance of educators and education level, and the correlation between employees’ work motivation and their performance of educators and education. 45 employees at State Senior High School 14 Pekanbaru were the samples of this research. The data were analyzed by using Pearson Product Moment correlational formula. Based on the analysis result, H_0 was rejected and H_a was accepted. It meant that there was a positive and significant correlation between employees’ work motivation and their performance of educators and education at State Senior High School 14 Pekanbaru. It could be seen from the comparison between $r_{observed}$ 0.517 and r_{table} 0.3388 at 5% significant level with N that was 45, so $r_{observed}$ was higher than r_{table} ($0.517 > 0.3388$). The coefficient of determination (R Square) was 0.267. It showed that the correlation between employees’ work motivation and their performance of educators and education was 26.7%, and the rest 73.3% ($100\% - 26.7\%$) was influenced by other variables that were not mentioned in this research. So, employees’ work motivation would increase their performance of educators and education.

Keywords: Work Motivation, Performance of Educators and Education

ملخص

فرمانشاه، (٢٠٢٠): ارتباط بين دافع العمل وأداء الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية ١٤ بكنبارو

هذا البحث هو بحث ارتباطي يتحدث عن دافع العمل (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير غير المستقل) في المدرسة الثانوية الحكومية ١٤ بكنبارو. وهذا البحث يهدف إلى معرفة مستوى دافع العمل ومستوى أداء الموظفين والارتباط بينهما. وعينة البحث هي موظفو المدرسة الثانوية الحكومية ١٤ بكنبارو الذين عددهم ٤٥ شخصا. والبيانات تم تحليلها من خلال صيغة ارتباط ضرب العزوم لبيرسون. وبناء على نتيجة تحليل البيانات عرف بأن الفرضية المبدئية مردودة والفرضية البديلة مقبولة. فهناك ارتباط إيجابي هام بين دافع العمل وأداء الموظفين في المدرسة الثانوية الحكومية ١٤ بكنبارو. وعرف ذلك من أن F حساب $0,517$ و F جدول $0,3388 = N_{\alpha}$ في مستوى دلالة 5% ، F حساب أعلى من F جدول ($0,517 < 0,3388$). ونتيجة حساب معامل التحديد ($R Square$) $0,267$. فما سبق دل على أن الارتباط بين دافع العمل وأداء الموظفين $26,7\%$ ، وأما الباقي $73,3\%$ ($100\% - 26,7\%$) وأثره المتغيرات الأخرى التي لا تدخل في هذا البحث. وأخيرا إن دافع العمل يرقى أداء الموظفين.

الكلمات الأساسية: ارتباط، دافع العمل، أداء الموظفي.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PENGHARGAAN	iii
PERSEMBAHAN	vi
MOTO	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	7
C. Penegasan Istilah.....	8
D. Permasalahan.....	9
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Kinerja Pegawai.....	12
B. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
C. Teori Motivasi.....	19
D. Faktor Motivasi Kerja.....	22
E. Efek Motivasi Kerja.....	23
F. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	24
G. Konsep Operasional.....	25
H. Penelitian Relevan.....	28
I. Hipotesis Penelitian.....	35

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III	METODE PENELITIAN	36
	A. Pendekatan Penelitian	36
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
	C. Subjek dan Objek Penelitian	36
	D. Populasi dan Sampel	37
	E. Teknik Pengumpulan data.....	37
	F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV	PENYAJIAN HASIL PENELITIAN	42
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	42
	B. Penyajian Data	49
	C. Analisis Data	72
BAB V	PENUTUP	81
	A. Kesimpulan.....	81
	B. Saran	82
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1	Interprestasi Koefisien Korelasi	40
Tabel IV. 1	Profil Sekolah SMAN 14 Pekanbaru	45
Tabel IV. 2	Data Tenaga Pendidik SMAN 14 Pekanbaru	47
Tabel IV. 3	Data Jenis Kelamin Siswa	49
Tabel IV. 4	Data Peserta Didik	49
Tabel IV. 5	Indikator Kebutuhan Berprestasi	49
Tabel IV. 6	Indikator Kebutuhan Berafiliasi	52
Tabel IV. 7	Indikator Kebutuhan Menguasai Sesuatu Pekerjaan	54
Tabel IV. 8	Indikator Kualitas Kerja	58
Tabel IV. 9	Indikator Ketepatan Waktu	60
Tabel IV. 10	Indikator Kehadiran	62
Tabel IV. 11	Indikator Kemampuan Kerjasama	64
Tabel IV. 12	Indikator Penilaian Kinerja	65
Tabel IV. 13	Analisis Uji Validitas Angket Variabel X	67
Tabel IV. 14	Analisis Uji Validitas Angket Variabel Y	69
Tabel IV. 15	Analisis Uji Reliabilitas Angket Variabel X	70
Tabel IV. 16	Analisis Uji Reliabilitas Angket Variabel Y	71
Tabel IV. 17	Hasil Uji Normalitas Data	72
Tabel IV. 18	Tabel Rekapitulasi Hasil Angket Variabel X	73
Tabel IV. 19	Tabel Rekapitulasi Hasil Angket Variabel Y	75
Tabel IV. 20	Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi	77
Tabel IV. 21	Koefisien Determinasi	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Angket Variabel X (Motivasi Kerja) dan Angket Variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan)
Lampiran 2	Dokumentasi
Lampiran 3	Skor Item Jawaban Angket Variabel X
Lampiran 4	Skor Item Jawaban Angket Variabel Y
Lampiran 5	Surat Pembimbing Skripsi
Lampiran 6	Surat Izin Melakukan Pra Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 7	Surat Balasan Pra Riset SMAN 14 Pekanbaru
Lampiran 8	Surat Izin Melakukan Riset Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Lampiran 9	Surat Izin Melakukan Riset Gubernur Riau
Lampiran 10	Surat Izin Melakukan Riset Dinas Pendidikan Provinsi Riau
Lampiran 11	Surat Izin Melakukan Riset SMAN 14 Pekanbaru
Lampiran 12	Cover Proposal yang Disetujui
Lampiran 13	Pengesahan Perbaikan Ujian Proposal
Lampiran 14	Belangko Kegiatan Bimbingan Proposal
Lampiran 15	Belangko Kegiatan Bimbingan Skripsi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi ini haruslah mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Pegawai dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Dengan kata lain kemajuan organisasi terletak pada aspek pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Oleh karena itu organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin tinggi serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi yang merupakan cermin dari kinerja seorang pegawai.

Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu instansi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.¹ Dimana kinerja dalam hal ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan prestasi kerja yang didapat seorang pegawai dalam usaha penerapan ide dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan sekolah, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan sekolah. Selain itu, sekolah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai, untuk mendorong terciptanya sikap yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja pegawai. Motivasi adalah salah

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 67



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali menjadi faktor pendorong perilaku seorang pegawai. Pada dasarnya apabila sebuah sekolah atau lembaga pendidikan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka sekolah atau yang lebih tepatnya kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi harus mampu memberikan motivasi yang optimal kepada setiap pegawainya.²

Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaan. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang berawal dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang ditunjukkan pada sebuah tujuan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Talise, diaman dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan uji parsial, dimana uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,039$.³

Menurut Wexley dan Yukl dalam Lijen Sinambela mengatakan bahwa, kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan dimana seorang

² Syarah Amalia, Mahendra Fakhri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro", 2016, Jakarta, Jurnal Computech dan Bisnis, Vol 10, No. 2, diakses 02 Oktober 2019.

³ Rukhayati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise", 2018, Palu, Jurnal Sinar Manajemen, Vol 5, No. 2, diakses 02 Oktober 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai akan menunjukkan prestasi yang optimal dalam bekerja jika ia mendapatkan manfaat (*benefit*), dan mendapatkan rangsangan (*inducement*) dalam bekerja.⁴ Rangsangan yang didapat oleh seorang pegawai berupa motivasi dari berbagai pihak salah satunya pimpinan, sehingga mereka akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, selain itu pemberian tugas atau tanggung jawab haruslah adil dan masuk akal, maksudnya adalah tugas dan tanggung jawab yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dari pegawai itu sendiri. Karena baik atau tidaknya kinerja sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilannya dalam bekerja. Selain itu kontribusi dari pemberian motivasi juga tidak dapat diabaikan dalam peningkatan kinerja pegawai, karena meskipun kemampuan seorang pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, maka tidak dapat dipungkiri jika nantinya kinerjanya juga rendah. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka seluruh tugas-tugas yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja dapat dioptimalkan.

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Kreitner dan Kinicki menurut Wibowo membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. *Needs* (Kebutuhan)
2. *Job Design* (Desain Pekerjaan)

⁴ Lijen Poltak Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Bumi Aksara, 2017) h. 484

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. *Satisfaction* (Kepuasan)
4. *Equity* (Keadilan)
5. *Expectation* (Harapan)
6. *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Beberapa teori motivasi telah diaplikasikan dan diterima dalam praktik kinerja, antara lain dalam bentuk: *management by objectives* (manajemen berdasarkan sasaran), *employee recognition program* (program memberikan pengakuan pekerjaan), *variable pay programs* (program pembayaran bervariasi), *skill-based pay plans* (rencana pembayaran berdasarkan keterampilan), dan *flexible benefits* (pemberian tunjangan secara fleksibel).⁵

Setiap tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan prilaku yang berbeda-beda. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong diri tenaga pendidik dan kependidikan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Artinya setiap tenaga pendidik dan kependidikan harus mempersiapkan sikap dan mental maupun fisik untuk memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab yang melatarbelakangi motivasi kerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh penulis dengan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu masih ada tenaga pendidik dan kependidikan kurang terampil dalam bekerja dan kurang termotivasi dalam

⁵Wibowo, "Manajemen Kinerja" (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016) h. 330



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya, masalah lain yang timbul yaitu kurangnya disiplin dalam bekerja. Alasan inilah yang menjadi penulis untuk mengangkat permasalahan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Dari hasil pengamatan penulis pada saat melakukan wawancara pada tanggal 04 September 2019, penulis menemukan beberapa gejala, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tenaga pendidik dan kependidikan kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.
2. Masih ada tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang disiplin dalam bekerja. Menurut pengamatan saya masih ada yang kurang disiplin sebanyak 3 pegawai, selama saya melakukan wawancara disana.
3. Masih ada tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal itu terlihat dari pengamatan saya masih ada beberapa pegawai dan tata usaha yang tidak sesuai dengan kompetensi dalam tugasnya sebanyak 8 pegawai.
4. Tenaga pendidik dan kependidikan kurang terampil dalam bekerja, hal itu terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru dengan Kepala Sekolah pada tanggal 04 September 2019, terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu : Masih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

kurangnya fasilitas untuk mendukung kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru. Karna masih ada beberapa fasilitas yang masih belum lengkap dalam mendukung kinerja tenaga pendidik dan kependidikan seperti Komputer, Printer, Pendingin ruangan, dan Luas ruangan yang kurang memadai.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan peneliti memilih judul diatas adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan yang diteliti dalam judul di atas sesuai dengan salah satu mata kuliah yang ada di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Judul diangkat sesuai dengan masalah dan gejala-gejala yang ditemui oleh penulis selama melakukan observasi sementara.
3. Manajemen Sumber daya Manusia merupakan salah satu mata kuliah yang telah dikuasi oleh penulis.
4. Penulis mengangkat judul di atas karena menarik untuk diteliti.
5. Penulis mengangkat judul dengan alasan karena judul yang diangkat belum pernah diteliti oleh mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

C Penegasan Istilah

1. Kinerja

Kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan setiap orang atau individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi ataupun instansi.⁶

2. Motivasi

Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁷

Jadi motivasi kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam menggerakkan, menyemangati dan mendorong para bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan dalam lembaga pendidikan.

⁶ Veitzhal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", (Jakarta: Raja Grafindo Prsada, 2008), h.309

⁷ Sondang P. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Raja Grafindo Prsada, 2008) h. 138



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan di latar belakang masalah, maka persoalan-persoalan yang terkait dengan kajian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru sebagai motivator
- b. Motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.
- c. Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.
- d. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.
- e. Faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya persoalan-persoalan dalam kajian ini, maka penulis memfokuskan pada: Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

- a) Bagaimana motivasi kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru ?
- b) Bagaimana kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru ?
- c) Seberapa besar signifikansi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.

- a. Mengetahui motivasi kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.
- b. Mengetahui kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.
- c. Mengetahui signifikansi hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.



2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Teoritis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai peningkatan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

b. Praktis

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran serta masukan dalam prakteknya sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil langkah-langkah yang efektif dalam meningkatkan motivasi yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan agar mencapai tujuan yang diharapkan.
- 2) Bagi para peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan wawasan pengetahuan peneliti mengenai pengetahuan tentang motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1. Pengertian

Dalam dunia kerja, untuk mengukur hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam upaya pencapaian tujuan, Kinerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara dalam bukunya sumber daya manusia menyatakan:

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Hal yang sama juga diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai mengenai defenisi kinerja, bahwa:

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁹

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)

⁹ Veithzal Rivai, *Loc.Cit*, h. 309

Pengertian lain mengenai kinerja juga dikemukakan oleh Wilson Bangun yang mengatakan, bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan guna mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan.¹⁰

Berdasarkan kutipan diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan seluruh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar yang telah ditentukan oleh sebuah instansi kepada pegawainya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diberikan kepada pegawainya. Hal ini bertujuan untuk dapat tercapainya tujuan dari sebuah instansi tersebut. Dalam sebuah sekolah seorang pegawai sudah semestinya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ada, hal ini berkaitan dengan citra sebuah sekolah..

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan adalah dengan cara melihat kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar kepada para pegawai maka hal ini akan menguntungkan bagi pihak sekolah, karena adanya jaminan bahwa para pegawai memberikan kontribusi kepada sekolah. Perlu diketahui bahwa setiap pegawai menginginkan kesempatan untuk dipromosikan jabatannya, memperoleh kenaikan gaji,

¹⁰Wilson Bangun, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: Erlangga, 2012), h.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik. Cara mempertahankan kinerja yang baik dan menjauhkan pegawai dan timbulnya konflik adalah dengan selalu memberikan motivasi yang dilakukan oleh kepalasekolah kepada para pegawainya. Bagaimanapun pegawai adalah manusia biasa yang memiliki rasa jenuh dan bosan dalam bekerja sehingga diperlukan solusi untuk menghindari timbulnya kejenuhan.¹¹

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun instansi yang menaunginya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil ataupun perilaku pegawai adalah sebagai berikut:

a. Motivasi pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar misalnya dari atasan, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.¹²

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

¹¹ Veithzal Rivai, *Ibid*, h. 310

¹² Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)", (Jakarta: PT Rajawali Perss, 2016) h. 30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan.
- d. Kepribadian
Yaitu karakter seorang pegawai yang dimilikinya, yang nantinya akan menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang baik.
- e. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- f. Gaya Kepemimpinan
Merupakan sikap dari seorang atasan dalam menghadapi atau memerintahkan para pegawainya.
- g. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu instansi maupun organisasi.¹³
- h. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira dari seorang pegawai sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- i. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja yang bisa berupa, ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.

¹³*Ibid*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

j. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di suatu instansi atau perusahaan.

k. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

l. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa ketepatan waktu dalam masuk kerja atau mengerjakan pekerjaan.¹⁴

3. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun instansi atau perusahaan. Menurut Malthis dan Jackson (dalam Fahmi) menuturkan bahwa penilaian kinerja merupakan:

Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.¹⁵

Dengan kata lain penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen ataupun perusahaan kepada para pegawainya yang selama ini telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk melakukan suatu penilaian

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Irfan Fahmi, “*Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*”, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), h. 237



dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat dan analisa yang reperentif. Unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja pegawai, yakni menilai kinerja pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan.
- b. Tanggung jawab, yakni menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- c. Kejujuran, yakni menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- d. Kemampuan bekerja sama, yakni menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. Kesetiaan, yakni menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatannya dalam perusahaan.
- f. Ketelitian kerja, yakni menilai ketelitian dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaannya.
- g. Inisiatif, yakni menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam mensukseskan pekerjaannya.¹⁶
- h. Kondisi fisik, yakni menilai stamina pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan, yakni menilai kemampuan pegawai untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.

¹⁶Melayu S.P Hasibuan “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2001), h. 58

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Kemampuan mengambil keputusan, yakni menilai kemampuan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam suatu keadaan.
- j. Kemampuan dalam bekerja, yakni menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan.¹⁷

B. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Tiap kegiatan yang dilakukan individu didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Hersey menyatakan bahwa “ *the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as need, wants, or impulses within the individual* “. Dengan demikian, membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat dan bertindak.¹⁸

Menurut Siswanto, “Motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.¹⁹

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ M. Kadarisman. *Op Cit.*, h. 273-274.

¹⁹ Herudini Subariyanti, “ *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PTLR Batan*”, Jurnal Ecodemica, Vol. 1 No. 2 September 2017

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal mendorong dan menggerakkan serta mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi para pegawai. Peningkatan motivasi memiliki potensi dalam peningkatan kinerja pegawai oleh sebab itu jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi.

C. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori kebutuhan berprestasi dari Mc. Clelland.

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.

Manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku gembira sebagai perwujudan dari rasa puasnya. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku kecewa. Kebutuhan merupakan alasan yang mendasari perilaku pegawai. Teori Hierarki dalam Anwar Prabu Mangkunegara bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. **Kebutuhan Fisiologis.** Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, minuman, perlindungan fisik, dan udara untuk bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. **Kebutuhan keselamatan dan keamanan.** Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. **Kebutuhan sosial.** Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d. **Kebutuhan akan penghargaan.** Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungan.
- e. **Aktualisasi diri.** Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.²⁰

Pada Teori Abraham Maslow kebutuhan utama manusia berada di tingkat pertama yaitu kebutuhan fisiologis. Setelah kebutuhan utama terpenuhi atau terpuaskan barulah menginjak kebutuhan kedua yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan ketiga baru dilaksanakan setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Proses ini akan berjalan terus sampai akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima yaitu aktualisasi diri.

2. Teori kebutuhan berprestasi dari David Mc Clelland

Setiap orang mempunyai cadangan kekuatan potensial. Bagaimana kekuatan ini digunakan tergantung besarnya motivasi seseorang, situasi, dan peluang yang tersedia. David Mc.Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan menyatakan hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004). H. 95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Kebutuhan akan prestasi
Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- b) Kebutuhan akan afiliasi
Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance)
 - 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement)
 - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)
Seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh kebutuhan afiliasi ini.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.²¹

Berdasarkan dua teori yang telah disampaikan, dapat di simpulkan bahwa dalam memotivasi pegawai, sekolah hendaklah menyediakan sarana dan prasarana pendidikan, memenuhi keperluan pegawai yang melancarkan kegiatan kinerja pegawai, sehingga menciptakan suasana kerja yang baik, dan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi kreativitasnya dalam meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

²¹Malayu S.P Hasibuan, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006) h. 163

D. Faktor Motivasi Kerja

Saydam mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat di pengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

1. *Motivasi intrinsik*, yaitu motivasi atau dorongan yang berasal atau muncul dari dalam diri seseorang. Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar diri seseorang, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri sendiri dan atas dasar kemauan sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain.
2. *Motivasi ekstrinsik*, yaitu motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri seseorang. Motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik timbul akibat pengaruh dari luar individu, seperti karena ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga seseorang mau melakukan sesuatu.²²

Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari luar diri seseorang yaitu seperti pemberian motivasi dari kepala sekolah melainkan motivasi dari dalam diri seseorang yaitu motivasi kerja tenaga pegawai itu sendiri.

²²M. Kadarisman, *Op Cit.*, h. 296.



E. Efek Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, dan sanggup bekerja dengan baik.

Motivasi bertujuan untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang pegawai untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh semangat. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan yang mengatakan bahwa salah satu tujuan dengan adanya motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja, mendorong disiplin dan semangat kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kinerja pegawai, serta menciptakan partisipasi dan mempertinggi rasa tanggung jawab.²³ Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

²³Nuryanti, “ Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan”, Vol. 19, Nomor 3
september 2011



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Motivasi sebagai proses yang berawal dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang ditunjukkan pada sebuah tujuan. Dimana seorang individu yang bekerja dalam sebuah instansi memerlukan motivasi baik dari atasan maupun dari dalam dirinya sendiri, karena motivasi merupakan salah satu faktor pendukung agar tercapainya kinerja yang baik.

Dengan motivasi kerja yang tinggi maka seluruh tugas-tugas yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja dapat dioptimalkan. Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cici Syafri Wenty yang berjudul: hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan yaitu hasil $r_{hitung} = 0,31 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95%, $t_{hitung} = 2,48 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%.²⁴ Kemudian penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung, dimana hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada 65

²⁴Cici Syafri Wenty, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan", 2015, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol 3, No. 2, diakses 14 Oktober 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

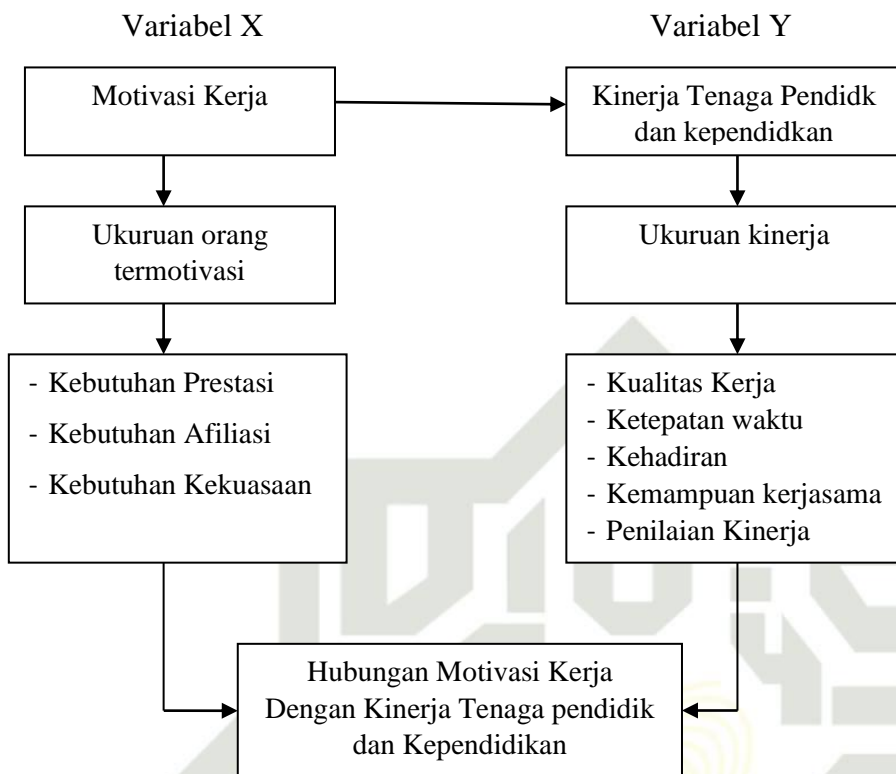
pegawai, dimana hasil nilai r sebesar 0,469 yang termasuk kategori sedang dengan $t_{hitung} = 2,007 > t_{tabel} = 1,99$ dengan taraf signifikansi 0,95%.²⁵ Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya Ningsih yang berjudul: hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai karyawan pada PT Kao Indonesia, dimana hasil analisis korelasi *pearson product moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,54 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,889 > 2,002$) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.²⁶

G. Konsep Operasional

Definsi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Konsep kajian ini berkenaan dengan Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru. Hubungan tersebut apabila digambarkan akan terlihat sebagai berikut:

²⁵Yoeyong Rahsel, “Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung”, 2016 , Jurnal Manajemen Magister, Vol 2, No. 2, diakses 14 Oktober 2019

²⁶Indra Jaya, “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kao Indonesia”, 2016, Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi, Vol. 2, No. 1, diakses 14 Oktober 2019



Apabila kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang baik ditunjang dengan pelaksanaan motivasi kerja yang baik, maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai tenaga pendidik dan kependidikan semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan rendah, maka tingkat pencapaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan juga rendah. Dengan demikian, secara bersama-sama motivasi kerja akan sangat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Maka indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kinerja

Adapun indikator dari Kinerja Tenaga Pendidik dan kependidikan:

a. Kualitas Kerja

- 1) Setiap pegawai harus memenuhi standar kualifikasi akademiknya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

b. Ketepatan Waktu

1) Setiap pegawai menyelesaikan suatu aktivitas pada awal waktu yang diinginkan.

c. Kehadiran

1) Kehadiran pegawai melaksanakan tugas

2) Kedisiplinan pegawai pada saat masuk kerja

d. Kemampuan kerjasama

1) Mampu bekerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu aktivitas

2) Kesedian pegawai dalam berpartisipasi bekerjasama dengan pegawai lain

e. Penilaian Kinerja

1) Mengevaluasi hasil kerja yang dicapai seorang pegawai

2) Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya

2. Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator dari teori motivasi yaitu:

a. Kebutuhan akan Berprestasi

Memberikan dorongan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan sekreatif mungkin sehingga memberikan feedback dari hasil kerjanya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi

Pegawai dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi membutuhkan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan nuansa kerjasama.

c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Manajemen harus menyediakan peluang, upaya untuk mengembangkan karir yang disukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin, senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan diambil dengan tujuan menghindari kesamaan dengan penelitian terdahulu. Selain itu, penelitian relevan berguna untuk menunjukkan keaslian penelitian serta topik ini belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya di jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Penelitian relevan juga berguna dalam menuntun dan membantu peneliti untuk mengetahui desain penelitian, karena dengan mempelajari penelitian-penelitian relevan penulis memperoleh perbandingan dan gambaran dari desain-desain penelitian yang terdahulu.

1. Hasil penelitian yang dilakukan Trianingsih dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang (2006). Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Trianingsih dengan yang saya lakukan terletak di variabel X di mana, Sama-sama meneliti tentang motivasi. Serta perbedaan terletak pada jenis penelitian dimana peneliti menggunakan

jenis penelitian korelasi (hubungan) sedangkan Trianingsih menggunakan jenis komparatif dan perbedaan kedua terletak pada variabel Y, dimana Trianingsih tentang kepuasan guru dan karyawan sedangkan variabel Y peneliti memuat tentang kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti kenaikan kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 30 Semarang. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan $t_{hitung} = 3,734 > t_{tabel}(1,67)$ dan dengan kontribusi sebesar 18,8%. Jika dilihat dari motivasi kerjanya ternyata sebagian besar guru dan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 60,32%, selebihnya 39,68% guru dan karyawan mempunyai motivasi kerja sangat tinggi.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Candra Lingga dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatra Utara (2018). Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Dwi Candra Lingga dengan yang saya lakukan terletak di variabel X di mana, Sama-sama meneliti tentang motivasi. Serta perbedaan terletak pada jenis penelitian dimana peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi (hubungan) sedangkan Dwi Candra Lingga menggunakan jenis komparatif dan perbedaan kedua terletak pada variabel Y, dimana Dwi Candra Lingga tentang prestasi kerja pegawai sedangkan variabel Y peneliti memuat tentang kinerja pegawai. menunjukkan bahwa variabel motivasi (x_2) secara parsial mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Y). Kesimpulan ini menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,047). Koefisien regresi ini juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menunjukkan hubungan positif atau signifikan antara motivasi (x_2) dengan prestasi kerja (Y), artinya apabila motivasi kerja pegawai meningkat maka akan mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang dapat dicapai masing-masing pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi Sofyan dengan judul Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SMPIT Putra Cendikia (2018). Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Hadi Sofyan dengan yang saya lakukan terletak di variabel X di mana, Sama-sama meneliti tentang motivasi. Serta perbedaan terletak pada jenis penelitian dimana peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi (hubungan) sedangkan Hadi Sofyan menggunakan jenis komparatif dan perbedaan kedua terletak pada variabel Y , dimana Hadi Sofyan tentang kinerja karyawan sedangkan variabel Y peneliti memuat tentang kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada guru di SMPIT Putra Cendikia, berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada guru SMPIT Putra Cendekia.

- b. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada guru SMPIT Putra Cendekia.
 - c. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan antara variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah kedua variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada guru SMPIT Putra Cendekia.
4. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Retno Ummi Purwanti dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makasar (2016). Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Retno Ummi Purwanti dengan yang saya lakukan terletak di variabel X di mana, Sama-sama meneliti tentang motivasi. Serta perbedaan terletak pada jenis penelitian dimana peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



(hubungan) sedangkan Retno Ummi Purwanti menggunakan jenis komparatif dan perbedaan kedua terletak pada variabel Y, dimana Retno Ummi Purwanti tentang kinerja karyawan sedangkan variabel Y peneliti memuat tentang kinerja pegawai. menunjukkan bahwa untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi SUL-SEL di kota Makassar, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi SUL-SEL di kota Makassar, dilihat dari hasil uji F hitung $> F$ tabel ($102,985 > 3.05$) dengan Sig f $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel independen motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi SUL-SEL di kota Makassar, dilihat dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($4,841 > 1,654$) dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ artinya secara individual variabel motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi SUL-SEL di kota Makassar, dilihat dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($8,326 > 1,654$) dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ artinya secara individual variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Candra Ladianto dengan judul Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Candra Ladinto dengan yang saya lakukan di mana, sama-sama meneliti tentang kinerja pegawai. Serta perbedaan terletak pada jenis penelitian dimana peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi (hubungan) sedangkan Candra Ladianto menggunakan jenis kompratif dan perbedaan kedua terletak pada, dimana Candra Ladianti meneliti tentang kepuasan produktivitas organisasi sedangkan peneliti memuat tentang motivasi kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Yang dapat dilihat dari Pertama, Terdapat hubungan positif yang terjadi antara Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya koefisien regresi linier sederhana Kinerja Pegawai sebesar 0,282 artinya jika Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 1, maka Produktivitas Organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,282. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 3,889 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita Marlia yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung (2010). Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Novita Marlina dengan yang saya lakukan di mana, variabel Y meneliti tentang kinerja. Serta perbedaan terletak pada jenis penelitian dimana peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi (hubungan) sedangkan Novita Marlina menggunakan jenis komparatif dan perbedaan kedua terletak pada variabel X, dimana Novita Marlina meneliti tentang kepuasan kerja sedangkan peneliti memuat tentang motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada: Berdasarkan Pengujian yang dilakukan dengan melihat angka Sig.f hitung pada tabel *Anova SPSS*. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.F hitung sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar **0,615** atau **61,5%** yang menyatakan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah kuat pada karyawan CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. Hipotesis Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

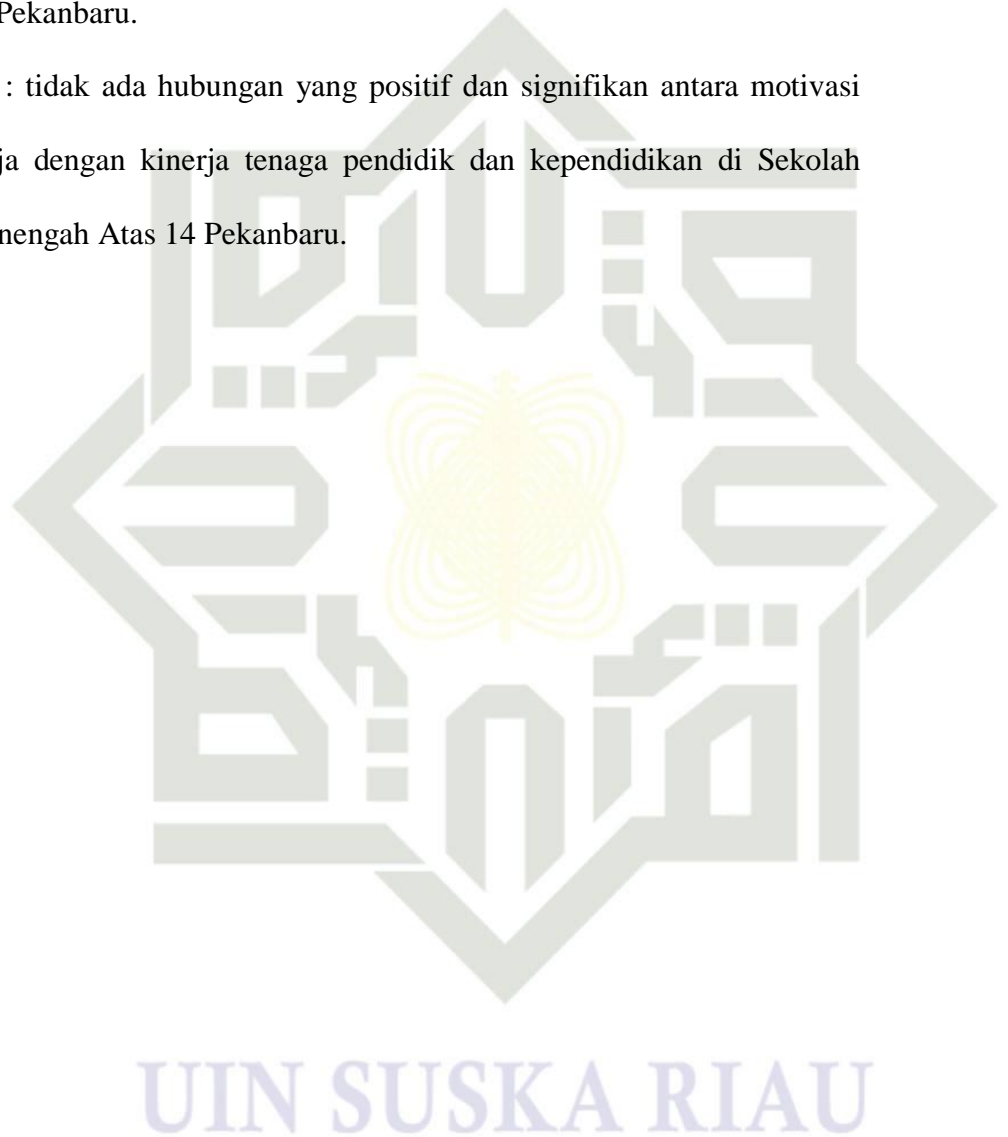
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Hipotesis

- a. H_a : adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas 14 Pekanbaru.
- b. H_o : tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas 14 Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Untuk itu, peneliti memilih jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian korelasi. Penelitian metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Untuk mengetahui hipotesis yang telah ditunjukkan.²⁷

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk itu, peneliti memilih lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru dan waktu penelitian ini akan dilanjutkan setelah sinopsis ini disahkan oleh pihak Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru. Objek penelitian adalah kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.

²⁷Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)," (Bandung: Alfabeta, 2017) h. 67

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.²⁸ Populasi penelitian ini adalah keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru yang terdiri dari 45 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti.²⁹ Teknik penarikan sampel yang dipilih penulis adalah *total sampling* karena populasi kurang dari 100 orang. Artinya jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yang ada. Jadi jumlah populasi yang diambil peneliti sebanyak 45 Pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan. Jenis kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup, yaitu responden hanya memilih jawaban alternatif dari jawaban yang disediakan berdasarkan pendapatnya. Bentuk pertanyaan dibuat untuk mendapatkan data primer yang diperoleh

²⁸ *Ibid*, Sugiyono, h. 117

²⁹ Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik", (Jakarta: Rienka Cipta, 2006)

langsung dari keterangan responden. Teknik ini digunakan untuk mencari data mengenai motivasi kerja, dengan kinerja tenaga pendidik dan kepependidikan dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan mencatat dan memanfaatkan data-data yang sudah tersedia di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru yang berhubungan dengan fokus penelitian. Data-data tersebut dapat berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah-masalah penelitian, lembaran pertanyaan dan foto saat dilakukannya penelitian. Jadi dokumentasi yang diambil peneliti adalah seperti foto, video, dan notulen, pada saat kepala sekolah mengadakan rapat memberikan penghargaan kepada para pegawai yang telah menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai target, dapat berupa sertifikat / piagam. Sedangkan dokumentasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan bisa dilihat dari hasil kinerja.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebuah instrumen dikatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sahih apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Jadi, reliabilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan.

Untuk melakukan uji validitas peneliti menggunakan bantuan *Microsoft excel* dan uji reliabilitas peneliti menggunakan bantuan *SPSS 20*.

2. Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis data yang peneliti gunakan untuk menganalisis hubungan variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (Y) menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan korelasi *product moment*. Sebelum masuk ke rumus statistik, terlebih dahulu data yang diperoleh untuk masing-masing alternatif jawaban dicari persentase jawabannya pada item pernyataan masing-masing variabel dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan: P = Angka persentase

F = Frekuensi yang dicari

N = Jumlah frekuensi

Data yang telah dipersentasikan kemudian diinterpretasikan dengan kriteria sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel III. 1
Interprestasi Koefisien Korelasi

NO	Interval koefisien	Tingkat Pengaruh
1	0,00-0,119	Sangat Baik
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,499	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Maka untuk menguji normalitas data ini peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 20*. Cara yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data adalah, sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikasnsi < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.

4. Korelasi *Product Moment*

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan korelasi *product moment*, karena termasuk kepada analisis parametrik. Data kuantitatif dapat di analisis dengan statistik deskriptif dengan menggunakan rumus-rumus matematika terapan (statistik) dan memanfaatkan *SPSS 2.0*. Jadi penelitian ini memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat aktual, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki diiringi dengan interpretasi rasional yang akurat kemudian diambil kesimpulan dan saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana rumus dari korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum x.y - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan :

N : Jumlah sampel

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : Deviasi dari mean untuk nilai variabel X

Y : Deviasi dari mean untuk nilai variabel Y

$\sum x.y$: Jumlah perkalian antara X dan Y

X^2 : Kuadrat dari nilai X

Y^2 : Kuadrat dari nilai Y

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat computer melalui program SPSS (*statistical Program Society Science*) versi 2.0 for windows.³⁰

Dan untuk mengetahui besarnya sumbangan antar variabel X ke variabel Y, digunakan koefisien determinasi dengan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Diterminasi

r^2 : Nilai Koefisien Korelasi.

³⁰ Hartono, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h. 93

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data dengan judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru, dan telah penulis sajikan pada pembahasan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Motivasi kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru berada pada angka atau skor 68,91% dan pada rentang 61%-80%. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru berada pada kategori “Baik”.
2. Sedangkan kinerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru pada angka atau skor 71,82% dan pada rentang 61%-80%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru berada pada kategori “Baik”.
3. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru serta koefisien determinasi R (*square*) adalah 26,7%. Jadi seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebesar 26,7% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

B. Saran

Bagi Pimpinan, Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan memperlihatkan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifkunto, Suharsimi, *“Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik”*, (Jakarta: Rienka Cipta.2006)
- Bagun, Wilson, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Bandung: Erlangga, 2012)
- Fahmi, Irfan, *“Manajemen(Teori,Kasus, dan Solusi)”*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012)
- Hasibuan,Melayu S.P, *“ Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Hartono, *“SPSS 16.0 Analaisis Data Statistik dan Penelitian”*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008)
- Kasmir, *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*, (Jakarta: PT Rajawali Perss, 2016)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *“Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan”*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *“Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Mangkunegara Anwar Prabu, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004)
- Mehendra Fahkri, Syarah Amalia, *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”*,2016, Jakarta, Jurnal Computech dan Bisnis, Vol 10, No.2, diakses 02 oktober 2019
- Nuryanti, *“Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan”*, Vol 19 Nomor 3 september 2011
- Rukhayati, *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawand di Puskesmas Talise”*, 2018, Palu, Jurnal Sinar Manajemen, Vol 5, No,diakses 02 Oktober 2019
- Rizai, Veitzhal, *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*,Jakarta: Raja Grafindo Prsada,2008
- Siagian, Sondang P, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*,Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

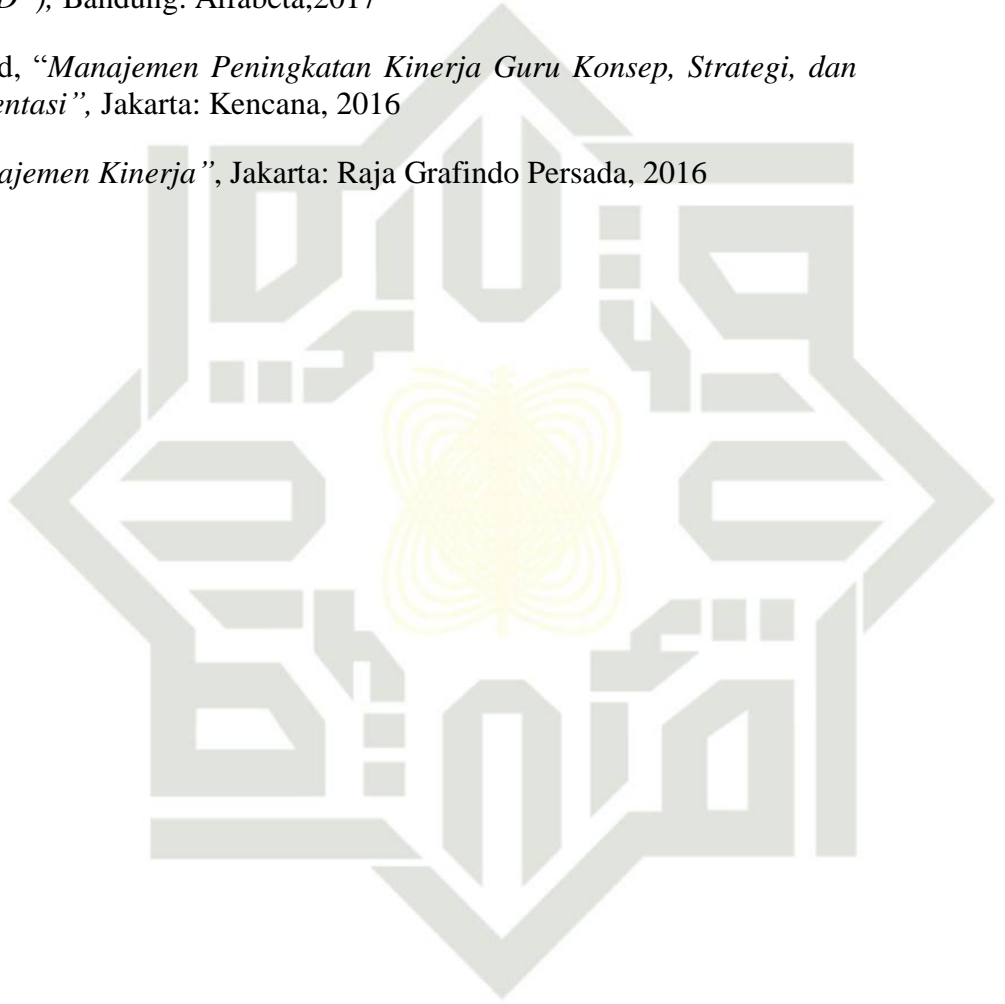
Sihambela, Lijen Poltak , *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017

Subariyanti, Herudin, *“Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PTLR Batan”*, Jurnal Ecodemica, Vol,1 No.2 September 2017

Sugiyono, *“Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”)*, Bandung: Alfabeta,2017

Susanto, Ahmad, *“Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi”*, Jakarta: Kencana, 2016

Wibowo, *“Manajemen Kinerja”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016



UIN SUSKA RIAU

INDIKATOR KINERJA PEGAWAI

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Nomor Butir
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap pegawai harus memenuhi standar kualifikasi akademiknya - Setiap pegawai harus memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. 	1-6
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap pegawai menyelesaikan suatu aktivitas pada awal waktu yang diinginkan. 	7-13
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran pegawai melaksanakan tugas - Kedisiplinan pegawai pada saat masuk kerja 	14-19
	Kemampuan Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu bekerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu aktivitas - Kesedian pegawai dalam berpartisipasi bekerjasama dengan pegawai lain 	20-24
	Penilaian Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mengevaluasi hasil kerja yang dicapai seorang pegawai - Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. 	25-29

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

INDIKATOR MOTIVASI KERJA

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Nomor Butir
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	- Memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sekreatif mungkin sehingga memnberikan feedback dari hasil kerjanya.	1-6
	Kebutuhan Berafiliasi	- Pegawai dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi membutuhkan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan nuansa kerjasama.	7-13
	Kebutuhan Menguasai Pekerjaan	- Memberikan kebebasan kepada pegawai upaya untuk mengembangkan karir menyukai pekerjaan dimana menjadi seorang pemimpin, senang dengan tugas yang diberikan kepadanya.	14-25

KISI-KISI INSTRUMEN

VARIABEL KINERJA PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA

NO	Variabel	Sub-Variabel	Komponen dan Deskripsi	Nomor Butir
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	Setiap pegawai harus memenuhi standar akademiknya	1-6
			Setiap pegawai memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.	
		Ketepatan Waktu	Setiap pegawai menyelesaikan suatu aktivitas pada awal waktu yang diinginkan.	7-13
		Kehadiran	Kehadiran pegawai melaksanakan tugas	14-19
			Kedisiplinan pegawai pada saat masuk klerja	
Kemampuan kerjasama	Mampu bekerjasama antar pegawai	20-24		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Penilaian Kinerja		Kesedian pegawai dalam berpartisipasi bekerjasama dengan pegawai lain	25-29
			Mengevaluasi hasil kerja yang dicapai seorang pegawai Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi		Memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sekreatif mungkin	1-6
	Kebutuhan Berafiliasi		Pegawai dengan kebutuhan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan kerjasama	7-13
			Komunikasi pegawai dengan atasan	
	Kebutuhan Menguasai Sesuatu Pekerjaan		Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin	14-25
			Senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya	
	Jumlah			54



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 14 PEKANBARU

I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Jabatan :
- c. Alamat :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
- b. Bacalah dengan teliti setiap butir pernyataan dan seluruh kemungkinan jawabannya.
- c. Pilihlah jawaban berdasarkan Bapak/Ibu ketahui dan rasakan dengan memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- d. Peneliti mengharapkan semua pernyataan dijawab dan tidak ada yang dilewatkan.
- e. Jawaban yang Bapak/Ibu pilih dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk keperluan penelitian.
- f. Terima kasih atas kerja samanya.

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KUESIONER MOTIVASI KERJA

Keterangan pilihan jawaban:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
MOTIVASI KERJA						
	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
	Saya mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
4	Saya mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan di sela-sela kesibukan saya.					
5	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya					
6	Saya mendapat motivasi dari atasan untuk melakukan pekerjaan sekreatif mungkin					
7	Saya merasa termotivasi karena mendapat pujian dari atasan					
8	Saya merasa mempunyai banyak sahabat dan saling membantu di tempat kerja					
	Saya menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendirian					
	Rekan kerja saya membantu dalam memberikan informasi seputar pekerjaan					
	Pimpinan bersikap adil kepada setiap pegawai di sekolah					
	Pimpinan memberikan penghargaan tanpa melihat posisi pegawai dalam struktur hirarki sekolah					
	Saya berusaha mencari tahu atau bertanya kepada atasan ketika menemui kesulitan dalam bekerja					
	Saya merasa senang karena mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20	Saya berusaha berdisiplin dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
21	Saya senang bersaing dalam bekerja, dan ingin lebih baik dari rekan-rekan lainnya					
22	Saya berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya					
23	Saya lembur untuk mengejar waktu yang ditetapkan, jika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa tidak cukup					
24	Saya berani mengambil resiko pekerjaan dengan penuh perhitungan					
25	Dengan adanya jaringan internet yang memadai, memudahkan saya dalam menyelesaikan masalah					
26	Fasilitas tempat saya bekerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
27	Fasilitas umum tempat saya bekerja cukup memadai					
28	Promosi jabatan dapat saya peroleh ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
29	Saya mendapatkan insentif ketika pekerjaan saya mampu melampaui target					

KUESIONER KINERJA PEGAWAI

Keterangan pilihan jawaban:

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

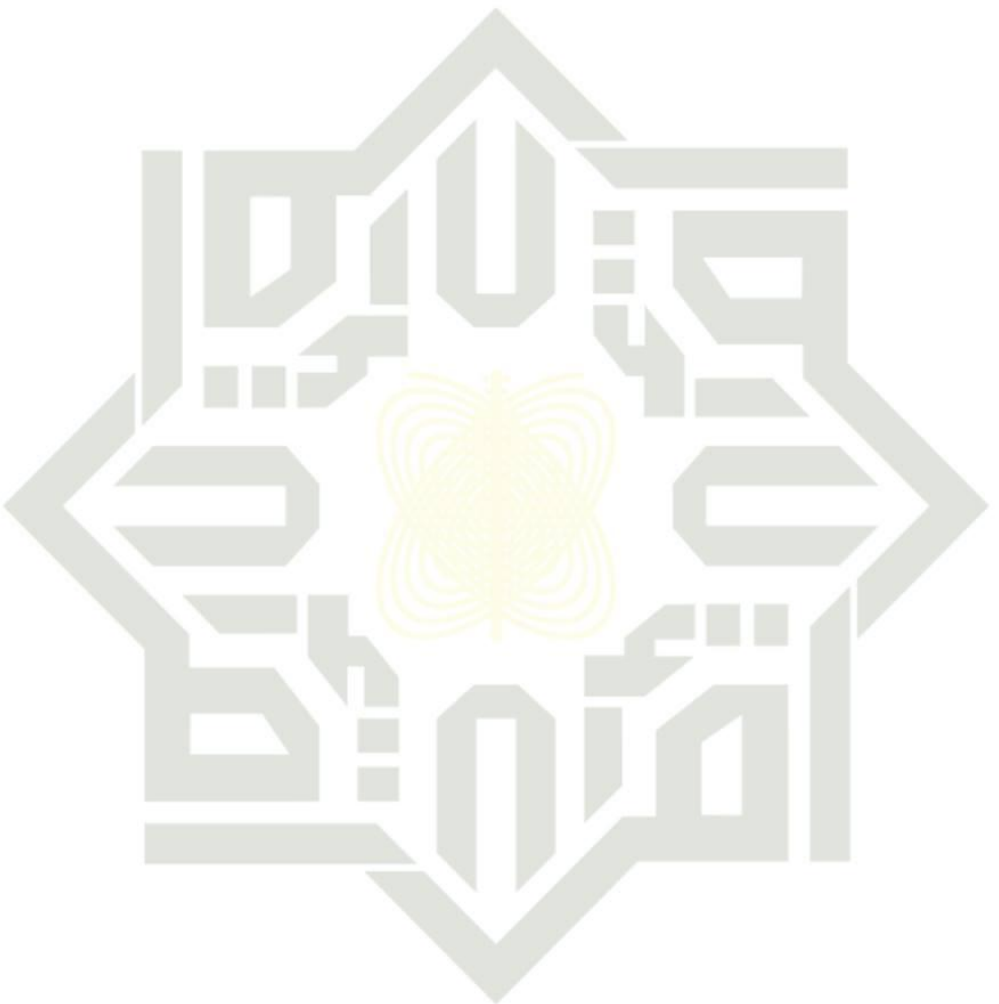
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan, sehingga saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
2	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
3	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan sekarang.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Saya berupaya memberikan ide-ide terbaik dalam menyelesaikan permasalahan kerja.				
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan prosedur kerja yang telah berlaku.				
6	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.				
7	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
8	Saya berusaha dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat.				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat pada waktunya.				
11	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
12	Saya sering mengerjakan pekerjaan saya diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditentukan				
13	Ketika akan bekerja, saya membuat jadwal pencapaian penyelesaian kerja saya.				
14	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.				
15	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu				
16	Saya sadar disiplin waktu adalah kewajiban para pegawai.				
17	kehadiran adalah kewajiban para pegawai.				
18	Saya tidak pernah absen dalam bekerja				
19	Saya menghadiri rapat yang diadakan pada jam kerja maupun di luar jam kerja.				
20	Saya melakukan kerja sama antar bagian untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya.				
21	Kepala sekolah memberikan saya kebebasan untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
22	Saya bersemangat dalam menyelesaikan perkerjaan saya				
23	Kepala sekolah dapat bersikap adil kepada para pegawai.				
24	Kepala sekolah bersikap ramah kepada para pegawai.				
25	Saya dengan sukarela mengevaluasi hasil kerja saya sebelum diberikan kepada kepala sekolah.				



UIN SUSKA RIAU

26	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar.					
27	Saya bekerja dengan baik dalam upaya meningkatkan produktivitas sekolah					
28	Saya bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan saya.					
29	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja saya yang tidak sesuai standar.					

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



© Hak

Hak Cipta

1. Dilarang
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan buku, atau pengajaran.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Farif Kasim Riau

dan suatu masalah.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Sultan Syarif Kasim Riau

atau tinjauan suatu masalah.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Alamat: Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**PENGESAHAN PERBAIKAN
 UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : FIRMANSYAH
 Nomor Induk Mahasiswa : 11514105645
 Hari/Tanggal Ujian : Senin, 28 Oktober 2019
 Judul Proposal Ujian : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru
 Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang Dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Drs. Dardiri, M.A	PENGUJI I		
2.	Raja Rahima, M.R.A., M.Pd.Kons	PENGUJI II		

Mengetahui
 a.n. Dekan
 Wakil Dekan I

Dr. Drs. Alimuddin, M. Ag
 NIP. 196609241995031002

Pekanbaru, 12 - Desember - 2019
 Peserta Ujian Proposal

Firmansyah
 NIM. 11514105645

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmpstsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTSP/NON IZIN-RISET/32119
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/2846/2020 Tanggal 12 Maret 2020, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

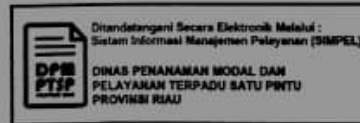
- | | |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : FIRMANSYAH |
| 2. NIM / KTP | : 115141056450 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 14 PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 14 PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperfunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 16 Maret 2020



Tembusan :

Diampalkan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.16 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
 Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/18045/2019 Pekanbaru, 12 Desember 2019 M
 Sifat : Biasa
 Lamp. : 1 (Satu) Proposal
 Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Kepada
 Yth. Gubernur Riau
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu
 Provinsi Riau
 Di Pekanbaru

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
 Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : FIRMANSYAH
 NIM : 11514105645
 Semester/Tahun : IX (Sembilan)/ 2019
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru
 Lokasi Penelitian : SMA NEGERI 14 PEKANBARU.
 Waktu Penelitian : 3 Bulan (12 Desember 2019 s.d 12 Maret 2020)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. Rektor
 Dekan

 Dr. H. Muhammad Syaifuddin, S.Ag., M.Ag.
 NIP. 19740704 199803 1 001

Tembusan :
 Rektor UIN Suska Riau

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinjauan suatu masalah.

n Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 14 PEKANBARU**

Alamat : Jl. Sei Mintan I Pekanbaru Kode Pos : 28284
Email : sman14pekanbaru@gmail.com Telp/Fax : (0761) 674777
NSS : 30.1.09.60.06.052 NPSN : 10.49.52.26 Akreditasi : A

Pekanbaru, 19 Februari 2019

Nomor : 421.3/TU.1/SMAN.14/2019/ ~~584~~
Lamp : -
Hal : *Izin Melaksanakan Pra Riset*

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN SUSKA RIAU
di -
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau.
Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/2584/2019, tanggal 11 Februari 2019, perihal Mohon Izin
Melakukan Pra Riset. Atas nama ;

Nama	: FIRMANSYAH
N I M	: 11514105645
Prgram Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultan	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Pada dasarnya kami bersedia untuk memberikan izin pelaksanaan Pra Riset kepada nama yang tersebut di atas.

Adapun hasil Pra Riset tersebut semata-mata untuk kepentingan akademisi / melengkapi persyaratan materi perkuliahan saja.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.



Kepala Sekolah,

A. SYAMWAR
NIP. 196002131989031004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN



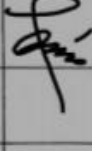
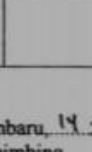

كلية التربية والتعليم

FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Alamat: Jl. H. R. Soelbrantek Km. 15 Tampian Pekanbaru Riau 28293 PO BOX 1004 Telp. (0781) 7077307 Fax (0781) 21128

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing : Skripsi
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Rini Setyaningsih, M. Pd
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 199103102018012002
3. Nama Mahasiswa : Firmansyah
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11514105645
5. Kegiatan : Bimbingan Proposal

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	15 Desember 2019	1. Bimbingan instrumen angket. 2. Bimbingan angket		
2.	25 Juni 2020	1. Bimbingan Bab IV		
3.	30 Juni 2020	1. Revisi Bab IV 2. Revisi indikator Bab IV tambahan		
4.	07 Juli 2020	1. Bimbingan Bab V		
5.	14 Juli 2020	ACC untuk di munaqosyah		

Pekanbaru, 14 Juli 2020
Pembimbing,




Rini Setyaningsih, M. Pd
NIP. 199103102018012002

Scanned by TapScanner

- a. Pengujiannya hanya untuk kepentingan pengujiannya, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau uraian suatu masalah.
 - b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4.1.1. Pengumpulan karya untuk keperluan penulisan, penemuan, penemuan karya ilmiah, penyusunan laporan, penemuan nilai atau jawaban suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.








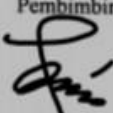


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat: J. H. R. Soebrandt Km. 15 Tampar. Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SKRIPSI MAHASISWA**

1. Jenis yang dibimbing : Proposal
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Rini Setyaningsih, M. Pd
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 199103102018012002
3. Nama Mahasiswa : Firmansyah
4. Nomor Induk Mahasiswa : 11514105645
5. Kegiatan : Bimbingan Proposal

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	15 / 09 / 2019	1. buat sesuai format proposal 2. Revisi masalah gejala penelitian 3. Revisi penelitian revisi buat rumusan		
2.	04 / 10 / 2019	1. Revisi masalah gejala penelitian 2. Revisi rumusan masalah		
3.	11 / 10 / 2019	1. Revisi rumusan masalah & 2. Tujuan penelitian		
4.	16 / 10 / 2019	Tambahan di gejala penelitian Revisi BAB III dan Daftar pustaka		
5.	21 / 10 / 2019	acc untuk di seminar kan		

Pekanbaru, 21 - 10 - 2019
Pembimbing,

Rini Setyaningsih, M. Pd
NIP. 199103102018012002



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 5 KUNDUR
 Jl. Pulau Pasung – Alor Pisang Desa Batu Limau Kec.Ungar Kab.Karimun
 Prov.Kepulauan Riau

KodePos :29662

SURAT KETERANGAN

No : 800.2/083/IV-SMAN5KDR/ 2020

Sebagai pertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah SMAN 5 Kundur dengan ini menyatakan bahwa sebagai berikut ini :

Nama : Firmansyah
 NIM : 11514105645
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

adalah benar telah melakukan uji validitas angket di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Kundur guna menyusun Tugas Akhir/Skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru”**.

Sehubungan surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batu Limau, 16 April 2020



TURIANG ARTA ULIL.T.M.Ed

NIP. 19660206 199001 2 002

UIN SUSKA RIAU

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan menyalin dalam bentuk apa pun untuk disebarluaskan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan tesis atau jurnal atau untuk keperluan lainnya.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENDIDIKAN

SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 14 PEKANBARU

Alamat : Jl. Sei. Mintan I Pekanbaru
Email : smn14pekanbaru@gmail.com
NSS : 30.1.09.60.06.052

Kode Pos : 28284
Telp/Fax : (0761) 674777
NPSN : 10.49.52.26
Akreditasi : A

Pekanbaru, 19 Februari 2019

41.3/13.1/SMAN.14/2019/089

Permohonan Melaksanakan Pra Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN SUSKA RIAU
di -
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau.
Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/2584/2019, tanggal 11 Februari 2019, perihal Mohon Izin
Melakukan Pra Riset. Atas nama ;

Nama	: FIRMANSYAH
N I M	: 11514105645
Prgram Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultan	: Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Pada dasarnya kami bersedia untuk memberikan izin pelaksanaan Pra Riset kepada nama yang tersebut di atas.

Adapun hasil Pra Riset tersebut semata-mata untuk kepentingan akademisi / melengkapi persyaratan materi perkuliahan saja.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Kepala Sekolah,



S. SYAMWAR
NIP. 196002131989031004

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENDIDIKAN

JALAN CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. 22552/21553
PEKANBARU

Pekanbaru, 30 MAR 2020

Kepada
Yth. Kepala SMAN 14 Pekanbaru

di-
Tempat

071/Disdik/1.3/2020/ 3669

Biasa

Izin Riset / Penelitian

Berkenaan dengan Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/32119 tanggal 16 Maret 2020 Perihal Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : FIRMANSYAH
NIM : 115141056450
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jurusan : S1
Alamat : PEKANBARU
Judul Penelitian : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MENENGAH NEGERI 14 PEKANBARU
Lokasi Penelitian : SMA NEGERI 14 PEKANBARU

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat memberikan yang bersangkutan berbagai informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian
2. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
3. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI RIAU
SEKRETARIS



AHYU SUHENDRA, SE

NIP. 19711209 200012 1 006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Alai Kecamatan Ungar Kabupaten Karimun pada tanggal 22 November 1996 dari pasangan ayahanda Syamsudin dan Ibunda Nurbaiti. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 007 Alai Kec. Ungar Kab. Karimun dan tamat tahun 2009. Kemudian melanjutkan ke SMPN 003 Kec. Ungar Kab. Karimun dan tamat pada tahun 2012. Selanjutnya penulis masuk ke SMAN 5 Kec. Ungar Kab. Karimun dan tamat pada tahun 2015. Kemudian pada tahun 2015 dinyatakan lulus dan diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan melalui jalur seleksi UMPTKIN. Pada bulan juli 2018 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Sebong Perih Kecamatan Telok Sebong Kab. Bintan. Kemudian pada bulan September 2018 penulis melaksanakan Program Pengalaman Lapangan di SMA Negeri 14 Pekanbaru. Pada bulan Desember sampai Maret 2020 penulis melakukan penelitian di SMAN 14 Pekanbaru dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Atas Negeri 14 Pekanbaru” di bawah bimbingan Ibuk Rini Setyaningsih, M.Pd. alhamdulillah akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.